le licenciement économique

Jurisprudence publié le **20/11/2023**, vu **1673 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

En cette période de crise économique , de nombreux salariés sont licenciés pour un motif économique .

En cette période de crise économique , de nombreux salariés sont licenciés pour un motif économique .

Il s'avère que de nombreux licenciements pour motifs économiques sont en fait motivés par d'autres raisons que l'employeur tente de masquer en ayant recours aux prétendues difficultés économiques de l'entreprise.

La lettre de licenciement doit énoncer les motifs économiques invoqués par l'employeur, qui doivent être objectifs, précis et matériellement vérifiables.

La lettre doit aussi préciser l'incidence des motifs sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié de façon individualisée.

Le contenu de la lettre de licenciement revêt une grande importance car il fixe les limites du litiges et de nombreux décisions considèrent que la lettre n'est pas suffisamment motivée.

L'employeur peut utiliser un modèle type de lettre de licenciement fixé par le décret 2017-1820 du 29-12-2017et préciser les motifs invoqués

À défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse

Depuis le 1er décembre 2016, l'article L 1233-3 du Code du travail fixe des critères objectifs permettant d'établir l'existence de difficultés économiques de nature à justifier un licenciement économique.

§ **Le motif économique à l'aune de la jurisprudence**

Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, le juge doit se placer à la date du licenciement économiquepour apprécier le motif de celui-ci.

La notion d'évolution significative de l'un des indicateurs économiques autres que la baisse du chiffre d'affaires ou des commandes visés au 1° de l'article L 1233-3 du Code du travail s'entend d'une évolution ayant un caractère sérieux et durable de cet (ou ces) indicateurs, appréciée dans

son contexte.

Cela se traduit par un indicateur économique tels que :

-une baisse des commandes

- une baisse de chiffre d'affaires,

- une baisse des pertes d'exploitation ,

- une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation (EBE),

La loi n'impose pas de condition temporelle pour établir l'existence de difficultés économiques résultant de pertes d'exploitation ou d'une dégradation de la trésorerie ou de l'EBE mais elle exige seulement une « **évolution significative** » de ces indicateurs.

Des pertes d'exploitation ne peuvent caractériser des difficultés économiques et justifier un licenciement que si elles sont sérieuses et durables, ce qu'il appartient au juge du fond de vérifier.

Cass. soc. 18-10-2023 n° 22-18.852 F-B, D. c/ Sté C-Quadrat asset management France

Dans cette affaire, la Haute juridiction a considéré que l'existence de pertes d'exploitation sur 3 ans , malgré une hausse du chiffre d 'affaire , ne permettait pas de présumer des difficultés economiques.

La chambre sociale de la Cour de cassation en déduit que la dégradation de l'indicateur économique invoqué par l'employeur à l'appui du licenciement doit présenter un « caractère sérieux et durable », c'est-à-dire ne pas être de faible ampleur et/ou simplement passagère. Elle l'a jugé à propos de l'EBE (Cass. soc. 1-2-2023 n° 20-19.661 FS-B)

Il appartient au juge du fond de vérifier le caractère réel et sérieux des difficultés économiques invoquées par l'employeur au regard du secteur d'activité pertinent pour son appréciation, peu important le périmètre retenu dans la lettre de licenciement.

Cass. soc. 17-5-2017 n° 15-29.441 F-D : Sté MMP premium c/ A. : RJS 8-9/17 n° 575

Le fait que la cessation d'activité de l'entreprise résulte de sa liquidation judiciaire ne prive pas le salarié de la possibilité d'invoquer l'existence d'une faute de l'employeur à l'origine de la cessation d'activité, de nature à priver le licenciement pour motif économique de cause réelle et sérieuse. Constitue une telle faute le fait pour une auto-école de ne pas avoir demandé un agrément administratif pour le changement de gérance, cette carence étant directement à l'origine de l'arrêt de l'activité de l'entreprise, de sa liquidation judiciaire et enfin du licenciement du salarié pour motif économique.
CA Versailles 15-3-2023 n° 21/03009

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

La chambre sociale de la Cour de cassation en déduit que la dégradation de l'indicateur économique invoqué par l'employeur à l'appui du licenciement doit présenter un « caractère sérieux et durable », c'est-à-dire ne pas être de faible ampleur et/ou simplement passagère. Elle l'a jugé à propos de l'EBE (Cass. soc. 1-2-2023 n° 20-19.661 FS)

§ **La procédure de licenciement économique**

L''**employeur** qui décide de procéder au licenciment economique d'un **salarié** est tenu, quels que soient l'effectif de l'**entreprise** et l'**ancienneté** du salarié concerné, de mettre en œuvre une **procédure** spécifique (c. trav. art. L. 1233-11).

Il y a 3 mesures à respecter :

- Appliquer des **critères d'ordre de licenciement**
- Faire des propositions de **reclassement** :
- Respecter une procédure de licenciement
-

L'employeur doit convoquer le salarié à un **entretien préalable au licenciement** par LRAR ou par lettre remise en main propre contre décharge (c. trav. art. L. 1233-11).

Au cours de l'**entretien préalable,** l'employeur indique les motifs de la décision de licenciement économique envisagée et recueille les explications du salarié (c. trav. art. L. 1233-12).

Lorsqu'il prononce un licenciement pour motif économique, l'employeur doit en effet respecter un délai minimal avant l'envoi des lettres de rupture, qui diffère selon l'ampleur du licenciement et/ou l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, en cas de licenciement individuel ou de licenciement de moins de 10 salariés sur 30 jours, la rupture ne peut pas être notifiée avant l'expiration d'un délai de 7 jours ouvrables à compter de l'entretien préalable, ce délai étant porté à 15 jours pour le licenciement individuel d'un cadre (C. trav. art. L 1233-15).

Lorsque le licenciement concerne au moins 10 salariés sur 30 jours dans une entreprise de moins de 50 salariés, il ne peut pas leur être notifié moins de 30 jours (sauf délai conventionnel plus long) après la date de notification du projet de licenciement au Dreets (C. trav. art. L 1233-39).

Le salarié peut contester, devant le conseil de prud'hommes, la régularité de la procédure suivie et le motif de son licenciement, que celui-ci ait été prononcé pour une cause personnelle ou économique, y compris en cas d'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) (C. trav. art. L 1233-67)

L'action individuelle du salarié en contestation de la rupture de son contrat de travail se prescrit par 12 mois, que le licenciement ait un motif personnel (n° 14745) ou économique, y compris, notamment, l'action portant sur l'inobservation des critères d'ordre des licenciements .

En cas de contestation de la légitimité d'un licenciement économique, le juge vérifie le motif économiqueinvoqué et, si le salarié le demande, le respect par l'employeur de son obligation de reclassement préalable.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

Notre cabinet intervient devant le Conseil de Prud'hommes pour toute contestation d'un licenciement économique.

Vous pouvez me poser vos questions sur conseil-juridique.net: http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm

· ·MANDATAIRE EN TRANSACTIONS IMMOBILIERES

· joanadray@gmail.com
www.vente-par-avocats.com
76/78 rue Saint-Lazare

· 75009 PARIS

· TEL : 09 .54 .92.33.53

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés